

ПРАВО НА ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить перелік основних трудових прав працівників, серед яких своє опосередковане відображення знайшло право на професійне навчання. Так, у КЗпП зазначається, що держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку (Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971р. – Додаток № 50; ст.2). Ефективна зайнятість може бути досягнута лише шляхом поєднання зусиль усіх заінтересованих сторін, а саме держави, роботодавців та працівників. Проте увага з боку законодавця до забезпечення права на професійне навчання працівників є недостатньою. Аналіз змісту зазначеної статті дозволяє дійти висновку про необхідність переосмислення та доповнення її положень з урахуванням реалій сьогодення. Право працівника на професійне навчання є одним із основних трудових прав, а тому вимагає належного законодавчого закріплення.

Чинний КЗпП України регулює порядок реалізації працівником права на професійне навчання шляхом встановлення та забезпечення пільг особам, що поєднують роботу з навчанням. Глава XIV КЗпП України певним чином розкриває питання щодо організації виробничого навчання працівників та створення умов для поєднання роботи з навчанням. Характер даної глави формують норми, що були актуальними для радянського періоду, так як власником предметів та засобів виробництва виступала держава. На сьогодні вимога щодо створення працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, необхідних умов для поєднання роботи з навчанням, вимагає певної деталізації. Працівник може виявити бажання освоювати нову професію, не пов'язану із виконуваною ним роботою на підприємстві. Тому вважається правомірним збереження гарантій та компенсацій лише тим особам, які направлені на навчання роботодавцем в інтересах організації.

У проекті Трудового кодексу України окрема Книга «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації» присвячена реалізації права працівників на професійне навчання. Аналіз положень даної Книги дає можливість зробити висновок щодо врахування українським законодавцем змін, що відбулися у сучасній економіці

України. Окремо слід відзначити підвищення ролі локального договірного регулювання у питаннях реалізації працівниками права на професійне навчання (Проект Трудового кодексу України № 1108 від 04.12.2007р. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>; ст. 315).

Велике значення для формування механізму забезпечення права працівника на професійне навчання має Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року. Вперше в Україні на законодавчому рівні було визначено поняття професійного навчання працівників, що дало змогу окреслити коло суспільних відносин, які виникають в процесі реалізації права на професійне навчання та потребують законного врегулювання. Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників. Процес формального навчання, за результатами якого українським законодавством передбачено отримання документу про освіту встановленого зразка, досить детально врегульований нормативно-правовими актами у галузі освіти. Закон України «Про професійний розвиток працівників» визначив правові наслідки проведення неформального навчання працівників безпосередньо у роботодавця шляхом підтвердження результатів такого навчання спеціально створеними у складі державної служби зайнятості центрами визнання результатів неформального професійного навчання (Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012р. // Урядовий кур'єр від 11.02.2012р. – 2012. – № 37; ст.14). Такий підхід до неформального навчання забезпечить об'єктивність в оцінці його результатів та підвищить його значення для подальшого працевлаштування працівника.

Позитивне значення даного Закону виявляється ще й у тому, що на законодавчому рівні були закріплені питання організації атестації працівників та визначені правові наслідки її проведення. За результатами проведення атестації працівник може бути звільнений з роботи на підставі чинного КЗпП з причини виявленої невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі. До прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників» норми, що регулювали проведення атестації, стосувалися лише окремих категорій працівників, а тому гарантії відкритого та об'єктивного визначення кваліфікації працівника стосувалися лише обмеженого кола осіб, що сприяло свавілля роботодавців по відношенню до працівників.

Слід відмітити підвищення ролі локального регулювання у сфері реалізації права на професійне навчання працівників. Так, даним Законом визначено, що безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників здійснюють роботодавці шляхом організації професійного навчання. Також відводиться значна роль професійним спілкам та організаціям роботодавців, які беруть участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері професійного розвитку працівників, здійсненні заходів, передбачених колективними договорами і угодами

(Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012р. // Урядовий кур'єр від 11.02.2012р. – 2012. – № 37; ст.5,6).

В основі державної політики у сфері професійного розвитку працівників знаходиться принцип безперервності професійного навчання. Для забезпечення дієвості даного принципу на законодавчому рівні повинен бути детально врегульований механізм його реалізації, що дозволить досягти високого професіоналізму найманих працівників та їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Пушкаренко С. О.

*Національний університет «Одеська юридична академія», аспірант кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ПРЕДМЕТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

В Україні ідеологія соціального діалогу визнана урядом, роботодавцями та профспілками. Побудовано цілісну систему діалогових відносин між ними, яка включає законодавчу базу, інституційні органи та форми взаємодії в рамках тристороннього співробітництва.

Окремі теоретичні та практичні аспекти соціального діалогу досліджуються у роботах вітчизняних авторів: Болотіної Н. Б., Лівшиць Р. З., Лазор Л.І., Мацюк А. Р., Прокопенко В.І., Трунова Г. А., Трюхан О. А., Хуторян Н. М., Чанишева Г.І., Ярошенко О. М. та інших.

На думку Г.І. Чанишевої, слід розрізнити поняття соціального діалогу у сфері праці в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні соціальний діалог у сфері праці являє собою систему взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи (організації) або через органи соціального діалогу відповідних рівнів за участю держави з метою досягнення соціального миру. У вузькому – поняття соціального партнерства слід розглядати у трьох аспектах: 1) як один з основних принципів сучасного трудового права; 2) як сукупність колективних трудових відносин; 3) як правовий інститут. (Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання. 2002. С. 14)

Як правовий інститут соціальний діалог у сфері праці являє собою сукупність правових норм, що визначають поняття, предмет, суб'єкти, принципи, систему, організаційно-правові форми соціального діалогу, відповідальність його сторін.

У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» визначаються поняття, основні принципи, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу.

Під предметом соціального діалогу в літературі розуміється певна властивість, сторона, аспект соціального явища (процесу), здатного за-